



Ofício ANAMATRA nº 391/17

Ref.: PROJETO DE LEI SOBRE A REFORMA TRABALHISTA - PLC Nº 38/2017

Brasília, 01 de Junho de 2017.

Ilmo. Sr. Guy Ryder,

Cumprimentando-o cordialmente, e tendo em vista o disposto no Art. 5º do Estatuto da ANAMATRA¹, servimo-nos do presente para externar profunda preocupação com o PLC nº 38/2017 (Reforma Trabalhista) em trâmite no Congresso Nacional, que descaracteriza o caráter protetivo do Direito do Trabalho no Brasil, afronta a Constituição e viola as Convenções nº 87, 98 e 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no que respeita à prevalência, de forma ampla, da negociação coletiva.

De acordo as justificativas apresentadas com a proposição do Projeto de Lei, o objetivo da reforma trabalhista é o de privilegiar a negociação coletiva, para que prevaleça sobre a lei, tornando as relações de trabalho menos burocráticas e mais livres entre empregados e empregadores.

Contraditoriamente ao objetivo divulgado, a reforma trabalhista retira o sistema de financiamento obrigatório dos Sindicatos, que atualmente é previsto pelo desconto salarial de um dia de trabalho por ano, independentemente da sindicalização do trabalhador, para que passe a ser imediatamente optativo, sem estabelecer qualquer período de transição ou alternativas de financiamento, o que, certamente, representará

Ilmo. Srº Drº. Guy Ryder
Diretor Geral
Organização Internacional do Trabalho - OIT
Genebra - Suíça

¹ Art. 5º A ANAMATRA deverá atuar na defesa dos interesses da sociedade, em especial pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social, pugnando pela preservação da moralidade pública, da dignidade da pessoa humana, da independência dos Poderes e dos princípios democráticos.



ofensa à liberdade sindical. Como se sabe, a autonomia financeira é fundamental ao exercício pleno da atuação sindical. Paradoxalmente, apenas há mudança no sistema de financiamento obrigatório, sem modificação da questão atinente à unicidade na base territorial. Portanto, não se trata de alteração que visa à realização efetiva da liberdade sindical, uma vez que a constituição de organizações sindicais de trabalhadores e empregadores não é livre, como previsto no art. 2º da Convenção nº 87 da OIT.

Destaca-se que o problema não reside em se prestigiar as negociações coletivas, o que seria até salutar. Na realidade, a proposta faz com que as negociações deixem de ser fonte de realização de direitos fundamentais ou instrumentos de abertura da cláusula constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores. As negociações ganham força de lei e prevalecem sobre outras leis em típicas situações de flexibilização, no sentido de redução de direitos, nas diversas hipóteses elencadas, dentre elas parcelamento de férias; livre pactuação no cumprimento de jornada, com limite mensal de 220 horas; intervalo intrajornada (respeitado o mínimo de 30 minutos); regime a tempo parcial com maior número de horas; dentre outros.

Pondera-se que se o país objetivava estabelecer reforma trabalhista que pretendesse privilegiar o negociado sobre o legislado, caberia, em primeiro lugar, providenciar reforma sindical, a fim de evitar o aniquilamento dos Sindicatos, possibilitando o reequilíbrio das finanças e das atividades precípuas de representação e negociação coletivas, de maneira autônoma e independente, com a garantia de que os Sindicatos, efetivamente, tenham condições de negociar sobre matérias tão relevantes.

Outro ponto preocupante a ser destacado é o que se refere à precarização das normas relativas à segurança e saúde no trabalho, como, por exemplo, a possibilidade de negociação sobre o grau de insalubridade, o pagamento por produtividade e a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Há, na proposta legislativa, referência expressa de que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança, permitindo-se a livre negociação sobre tais matérias, o que fere a Convenção 155 da OIT.

O Projeto de Lei (cujos artigos que violam a Constituição brasileira e as Convenções da Organização do Trabalho seguem anexos) prevê diversas matérias sobre as quais a



negociação coletiva deverá prevalecer em relação à lei, mesmo que prejudicial aos trabalhadores, indo de encontro aos fins primordiais do direito coletivo, que é o alcance de melhorias para a classe trabalhadora.

A reforma trabalhista prevê, ainda, que o exame dos instrumentos normativos pela Justiça do Trabalho ficará limitado aos aspectos formais, criando-se o inusitado princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, ainda que as normas coletivas não tragam contrapartidas recíprocas para justificar a flexibilização de direitos previstos legalmente, o que não poderá ser considerado como motivo para a anulação da negociação.

A presente comunicação foi motivada pelo relatório da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), lançado em 2016, para publicação na 106ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2017.

No citado relatório, a Comissão de Peritos registrou a existência de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional brasileiro com o objetivo de que a negociação coletiva tenha prevalência sobre a legislação, em prejuízo da classe trabalhadora. Na oportunidade, a Comissão recordou que o objetivo geral das Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 é a promoção da negociação coletiva para a melhoria das condições de trabalho, para que as condições de trabalho alcancem patamares mais favoráveis aos previstos na legislação. Sobre tal aspecto, a Comissão de Peritos reafirmou o entendimento de que a negociação coletiva não deve ter como efeito o estabelecimento de condições menos favoráveis às estabelecidas pela lei.

A Constituição brasileira prevê direitos mínimos aos trabalhadores, valorizando as negociações coletivas que venham melhorar a condição social dos trabalhadores e reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Diante de tal quadro, vê-se que a reforma trabalhista está muito distante de beneficiar os trabalhadores ou de melhorar as suas condições de trabalho. Ao contrário das justificativas apresentadas com a proposição do Projeto de Lei em discussão, não há modernização das leis trabalhistas, mas verdadeiro retrocesso, contrariedade à Constituição e violação das normas internacionais do Trabalho, principalmente das Convenções nº 98 e nº 155 da OIT.

Confiantes no diálogo social e na colaboração entre os delegados que integram as representações na Conferência Internacional do Trabalho, vimos informar o atual contexto político e econômico que envolve as relações de trabalho e as alterações



legislativas no Brasil, como reforço aos laços de cooperação e atuação que sempre nortearam a ANAMATRA e a OIT.

Sem mais para o presente,

Cordialmente,

Guilherme Guimarães Feliciano
Presidente da ANAMATRA

Noemia Aparecida Garcia Porto
Vice-Presidente da ANAMATRA

Luciana Paula Conforti
Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da ANAMATRA



ARTIGOS DO PLC nº 38/2017

“Art. 8º (...) § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

(...)

Art. 611-B (...) Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”



Brasília, June 1st, 2017.

Communication No. 392/17

Subject: LABOR REFORM BILL - PLC No. 38/2017

His Excellency Mr. Guy Ryder,

Extending to you our heartfelt greetings on this occasion and in the light of Article 5 of the Brazilian Association of Labor Judges (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA) Statute,² we take this opportunity to express our profound concern with Bill (Projeto de Lei Complementar – PLC) 38/2017 (Labor Reform) currently before the Brazilian Congress, the effect of which would be to severely curtail the protections prescribed under Brazilian Labor Law, violate the Brazilian Constitution, and breach International Labor Organization – ILO Conventions No. 87, 98, and 155 with specific respect to the general prevalence of collective bargaining.

Based on the reasons outlined in the Bill, the objective of the labor reform push is to prioritize collective bargaining, so that it supersedes the law, with a view to ensuring employer-employee relations are made less bureaucratic and more independent.

Contrary to this stated objective, however, the proposed labor reform eliminates mandatory financing system for Unions, as currently ensured through the standard payroll deduction of one workday per year, whether or not the contributing worker is a member of a trade union, and transforms the mandate into an optional contribution, without, however, providing for any transition period or alternative financing mechanism.

His Excellency Mr. Guy Ryder
Director-General
International Labor Organization – ILO

² Article 5. ANAMATRA is charged with defending the interests of society, in particular to value human labor, respect citizenship, and implement social justice, striving to preserve public morality, human dignity, the separation of powers, and democratic principles.



Geneva – Switzerland

This represents a clear violation of the freedom of association. As is widely known, financial independence is essential to the full exercise of union activities. Yet, the only change made is to the mandatory financing system, while the single union rule at the territorial level is not addressed. In this light, the amended provision does not ensure effective freedom of association, to the extent the establishment of trade unions and employer associations is not free, as provided in article 2 of ILO Convention 87.

Note that the problem does not lie in the priority given to collective bargaining, which in and of itself would be a welcome development. However, the proposal would mean negotiations no longer contribute to the realization of fundamental rights or serve as instruments for enforcing the constitutional clause mandating the improvement of workers' social conditions. Instead, negotiations would have the force of law and prevail over all other statutes on matters of labor flexibilization, by curtailing fundamental worker rights in the cases enumerated in the bill, including provisions on split vacation time; free negotiation of working hours, up to a monthly limit of 220 hours; guaranteed breaks during working hours (minimum of 30 minutes); part-time work schedules offering additional hours; and others.

Indeed, if Brazil's objective is to reform the labor system in order to prioritize negotiations over legislation, the first step must be to implement comprehensive union reforms to prevent the decimation of Trade Unions, in order to enable autonomous and independent rebalance of the respective financial and representation and collective bargaining activities, with a view to guaranteeing Trade Unions the full means to negotiate on issues of far-reaching impact.

Another point of concern that bears emphasis refers to the weakening of workplace safety and health rules, such as the possibility of negotiating levels of unhealthy working conditions, production-based payments, and the extension of working hours in unhealthy environments without prior licensing from the jurisdictional authorities of the Brazilian Ministry of Health. The proposed legislation expressly states that the rules governing working hours and breaks are not deemed health, hygiene, and safety standards and, as such, may be freely negotiated, in direct contravention of ILO Convention 155.



The Bill (the articles in violation of the Brazilian Federal Constitution and ILO Conventions are attached to this report) sets out a number of matters in respect of which collective bargaining should take precedence over the applicable Laws, even if harmful to workers, directly colliding with the underlying objective of collective bargaining, namely to improve the living conditions of the working class.

In addition, the proposed labor reform provides that examination of the applicable normative instruments by the Labor Courts will be restricted to the relevant formal legal aspects, based on the unconventional principle of minimum intervention in collective bargaining negotiations, even if the standards subject to negotiation do not include reciprocities in exchange for flexibilization of the fundamental rights guaranteed by Law, a circumstance, moreover, which may not be introduced subsequently as grounds for nullifying a given collective bargaining negotiation.

This communication was spurred by the report of the ILO Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations (CEACR), issued in 2016, for publication at the 106th International Labor Conference in 2017.

In the report, the Experts Committee noted the existence of bills currently before the Brazilian National Congress aimed at authorizing collective bargaining negotiations to supersede the applicable Laws to the detriment of workers. On the occasion, the Committee recalled that the overall objective of Conventions No. 98, 151, and 154 is to promote collective bargaining negotiations to improve working conditions beyond the levels prescribed by Law. On this point, the Committee reaffirmed the understanding that the effect of collective bargaining negotiations cannot be to establish inferior conditions to those prescribed by Law.

The Brazilian Federal Constitution guarantees workers minimum rights, and prioritizes those collective bargaining negotiations that enhance the social welfare of workers and reduce the risks inherent to work.

Based on the above, it is clear that the proposed labor reform falls substantially short of the obligation to benefit workers or enhance their working conditions. Contrary to the justifications set forth, the Bill under consideration does not modernize current labor laws, but represents a serious setback, violating the Brazilian Constitution and international labor standards, in particular ILO Conventions No. 98 and 155.



Certain of the value of continued social dialogue and collaboration among the member delegates to the representations of the International Labor Organization, this report on the current political and economic context of labor relations and changes to the applicable legislation in Brazil is intended to reinforce cooperation ties and the underlying activities that guide ANAMATRA and the ILO.

We thank you for your time.

Respectfully,

Guilherme Guimarães Feliciano
President of ANAMATRA

Noemia Aparecida Garcia Porto
Vice-President of ANAMATRA

Luciana Paula Conforti
Director of Citizenship and Human Rights of ANAMATRA



ARTICLES IN CHAMBER OF DEPUTIES BILL – PLC No. 38/2017

“Article 8. (...) § 3. For purposes of examining collective bargaining conventions or collective labor agreements, the Labor Courts shall analyze, exclusively, compliance with the essential legal elements, in accordance with article 104 of Law No. 10,406, dated January 10, 2002 (Brazilian Civil Code), and anchor their activities around the principle of minimum intervention in the independent negotiation of collective covenants.”

“Article 579. Deduction of union dues is contingent on prior and express authorization of the parties participating in a given economic or professional category, or liberal profession, on behalf of the trade union representing such category or profession or, in the absence thereof, in accordance with article 591 of this Consolidated Law.”

“Article 611-A. Collective bargaining conventions or collective labor agreements shall prevail over the applicable Law where such conventions or agreements include, among others:

- I – agreements on workdays, in accordance with the applicable constitutional limits;
- II – annual time banks;
- III – workday breaks, pursuant to the minimum mandated thirty-minute period for workdays above six hours;
- IV – participation in the Unemployment Insurance Program (Programa Seguro-Emprego – PSE) stipulated in Law No. 13,189, dated November 19, 2015;
- V – career and salary plan and positions compatible with the individual conditions of the employee, in addition to identification of positions designated as appointed offices;
- VI – internal company regulations;
- VII – labor representative at the place of work;
- VIII – telecommuting, on-call, and intermittent work;
- IX – production-based payment, including tips and individual performance-based compensation;
- X – workday recording method;
- XI – holiday swaps;
- XII – health hazard classification;
- XIII – extension of workdays in unhealthy work environments without prior licensing by the jurisdictional authorities of the Brazilian Ministry of Labor;
- XIV – incentive awards in goods and services, as granted under a particular incentive program;
- XV – share participation in company profits or income.

§ 1. For purposes of examination of collective bargaining conventions or collective labor agreements, the Labor Courts shall comply with article 8, § 3, of this Consolidated Law.

§ 2. The absence of any express indication of reciprocal covenants in collective bargaining conventions or collective labor agreements shall not render such conventions or agreements null and void on the grounds of an underlying defect of the legal transaction.

(...)

Article 611-B (...) Sole Paragraph. Rules on duration of workdays and breaks are not deemed workplace health, hygiene, and safety standard for purposes of this article.”

